

В словаре С. И. Ожегова говорится: «Семья — это группа людей, живущих вместе родственников (муж и жена/родители с детьми)» [3, с. 699].

Именно традиционная семья представляет собой социальный капитал современного российского общества и государства, являясь социокультурным институтом, от которого зависит стабильность и устойчивость существования как общества, так и государства в целом.

Семья — это основа государства, рождаясь в социуме, государство, и развивается в нем. Если в государстве подавляющее большинство крепких семей, то и нация будет процветать. И подтверждением этого, как нельзя кстати, являются слова сказанные Конфуцием: «... семья — это маленькое государство».

Литература

1. *Шершеневич Г. Ф.* Учебник по русскому гражданскому праву. Т. 2 / Г. Ф. Шершеневич. — М., 1915.
2. *Бердяев Н.* Смысл творчества / сост. И. С. Андреева, А. В. Гулыга. М., 1990.
3. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка / С. И. Ожегов. М. : ООО Изд. дом «ОНИКС 21 век», 2004.

А. В. Хадеев

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Научный руководитель: С. Н. Костина, к. соц. н., доцент

Показатели развития человеческого капитала, применяемого в органах власти: основные проблемы

На современном этапе человеческий капитал стал важнейшим фактором развития во всех сферах деятельности, в том числе и в государственном и муниципальном управлении.

При определении успехов в развитии человеческого капитала учитывается множество показателей, объединенных в несколько групп:

1. Образование и профессиональная подготовка.
2. Здоровье, физическое и психологическое благополучие.
3. Правовая защита, социальная мобильность.

В сфере государственного управления большое влияние на развитие человеческого капитала оказывает ФЗ-79 от 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ-25 от 2007 г. «О муниципальной службе РФ» куда входят требования при поступлении на службу, права, обязанности и т. д.

Так статья 12 ФЗ-79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» говорит о том, что в число требований при поступлении на гражданскую службу на должности категории «руководители», «помощники» и «советники» необходимо наличие высшего образования, а при поступлении на должность категории «обеспечивающие специалисты» — среднее профессиональное образование.

К тому же, требования к знаниям государственного и муниципального служащего устанавливаются конкретными органами с учетом специфики их деятельности, что значит, что служащий должен постоянно совершенствоваться и развивать свои умения и навыки для того, чтобы иметь возможность работать в любой из сфер государственной службы. Данное положение играет огромную роль в развитии человеческого капитала.

Для обеспечения возможности развития капитала госслужащего ст. 14 ФЗ-79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает такое право, как получение дополнительного профессионального образования, а также данный ФЗ устанавливает обязанность поддерживать уровень квалификации. В итоге это приводит к тому, что служащему необходимо совершенствовать багаж своих знаний и умений, а значит, его деятельность станет все более продуктивной, а решения и действия более продуманными, четкими и аргументированными.

Что касается здоровья государственных и муниципальных служащих, то в ФЗ-79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из прав является право на государственную защиту своих жизни и здоровья и право на медицинское страхование.

Также, согласно приказу Минздравсоцразвития России от 14 декабря 2009 г. N 984н, гражданские служащие и муниципальные служащие обязаны ежегодно проходить обязательную диспансеризацию [1]. Все это говорит о том, что государство заинтересовано в развитии такой составляющей человеческого капитала как здоровье, физическое и психологическое благополучие.

Говоря о правовой защите государственных и муниципальных служащих можно сказать, что они имеют достаточную правовую защищенность. В частности, ФЗ-79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ-25 «О муниципальной службе РФ» устанавливают достаточно большой комплекс прав гражданских служащих, например, такие, как право на защиту сведений, защиту прав и законных интересов на гражданской службе, обжалование их нарушения и т. д.

Основу мобильности государственных служащих закладывает ФЗ-58 от 2003 г. «О системе государственной службы РФ» где говорится, что государственные служащие могут беспрепятственно перемещаться между разными видами госслужбы без потери стажа работы и выплат.

Основные проблемы в развитии человеческого капитала и госслужбы в целом были выделены в программе реформирования государственной службы 2009–2013 г. Но программа не была выполнена в полной мере и до сих пор имеются некоторые проблемы.

Основные проблемы развития человеческого капитала, используемого в государственной и муниципальной службе:

1. Не до конца решены проблемы мобильности между различными видами государственной службы: к примеру, при переходе с гражданской службы на военную, могут возникнуть проблемы при пересчете стажа;
2. Возраст государственных служащих: прирост молодых специалистов не достаточно высок из-за низкой привлекательности государственной службы, связанной, в основном, с низким жалованием и отсутствием возможности занимать какие-либо должности, на начальном этапе, кроме низших;
3. Не полная реализация потенциала существующих НПА: к примеру, в ФЗ-58 «О системе государственной службы РФ» все

нормы носят поверхностный характер и должны конкретизироваться по определенным видам госслужбы, но этого нет. Например, до сих пор не издан закон о правоохранительной службе РФ.

4. Слабое информационное обеспечение: новые технологии на государственной службе появляются и совершенствуются, однако из-за низкой доли молодых специалистов и не постоянной профессиональной переподготовки работать с ними проблематично, либо есть специалисты, готовые работать с новыми технологическими и прочими решениями, но самих технологий нет;
5. Проблемы кадрового обеспечения: аппарат государственных служащих достиг пика за все время, но качество их профессиональной подготовки не всегда находится на высоком профессиональном уровне.

Для решения данных проблем должны быть реализованы следующие задачи:

1. Дальнейшее развитие и совершенствование основ взаимосвязи видов государственной службы;
2. Реализация политики привлечения и удержания на государственной службе молодых специалистов и специалистов вообще;
3. Обеспечение более тщательного контроля за соблюдением нормативно-правовой базы и ее содержанием;
4. Необходимо учитывать общественные инициативы и общественное мнение в деятельности государственных и муниципальных служащих, а также и в дальнейшем развивать систему оценки их работы;
5. Необходимо способствовать повышению квалификации, получению дополнительного образования и обеспечивать для этого надлежащие условия.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что, возможно, в будущем, в новой программе развития государственной службы, все эти проблемы будут учтены и решены, так как программа всегда затрагивает наиболее актуальные проблемы развития государственной службы в РФ.

Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 04.03.2014) «О муниципальной службе в Российской Федерации».
4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими российской федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу российской федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения».

Н. П. Чинных

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Научный руководитель: С. Н. Костина, к. соц. н., доцент

Профилактика снижения уровня оттока человеческого капитала в России

Последние два десятилетия мы наблюдаем непрекращающийся отток специалистов из России, который все больше и больше подрывает потенциал страны в развитии, ведь потеря специалистов — это сложновосполнимая утрата, в которой для возмещения полученного ущерба требуется огромное количество времени и средств.

Отток человеческого капитала — социальный процесс, при котором из страны уезжают специалисты, высококвалифицированные работники, ученые, труды, знания и способности которых могли быть направлены на развитие общества. Данный процесс может быть вызван огромным количеством воздействующих факторов [3]. Прежде всего, это низкий уровень качества жизни, который включает в себя